

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
INSTALASI NARKOTIKA, PSIKOTROPIKA DAN ZAT ADIKTIF (NAPZA)
RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI JAWA BARAT**

Wala Erpurini

Fakultas Ekonomi Universitas Nasional PAsim

Jalan Dakota No 8a Sukaraja Bandung

Email: wala_erpurini@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi manajemen kepegawaian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Unit observasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Sampel mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (NAPZA) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 45 responden, yang diambil dari seluruh karyawan tetap. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 47,7%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 21,9%, sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) sebesar dengan nilai t hitung sebesar 6,127 dan t tabel sebesar 69,9%, sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the personnel management information system, work environment and employee performance, and to determine the magnitude of the influence of personnel management information systems and work environment both partially and simultaneously on the performance of employees in Narcotics, Psychotropic and Addictive Substances (NAPZA) Installation of Mental Hospital West Java province. This study uses descriptive methods and associative methods. The unit of observation of this research is all permanent employees of Narcotics, Psychotropic and Addictive Substances (NAPZA), West Java Province Mental Hospital. The sample took 100% of the total population in the Narcotics, Psychotropic and Addictive Substances (NAPZA) Installation of the Mental Hospital of West Java Province as many as 45 respondents, taken from all permanent employees. To see the relationship between 2 variables, the analysis used is path analysis. This study resulted in the influence of the personnel management information system on employee performance partially by 47.7%, the influence of the work environment on employee performance 21.9%, so that the work environment has a significant effect on employee performance. The influence of the personnel management information system and work environment together (simultaneous) is equal to the value of t count of 6.127 and t table of 69.9%, thus significantly influencing employee performance.

Keywords: Personnel Management Information System, Work Environment And Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dari seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi. Segala tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut Gomes, Faustino Cardoso (2010:162), kinerja karyawan adalah catatan hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode waktu tertentu.

Lingkungan kerja di dalam suatu organisasi turut mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Menurut Susanto (2008:249), “Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) sebagai sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia”, dengan demikian bahwa SIMPEG merupakan salah satu alat bagi manajemen dalam mengambil keputusan. Pendapat yang lain juga disampaikan oleh Rivai (2009:1015) bahwa sistem informasi Kepegawaian merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan. Ini artinya bahwa sistem informasi kepegawaian mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan baru.

Berikut ini adalah data hasil peningkatan jumlah pasien pada tabel 1.1 dapat dilihat hasil peningkatan jumlah pasien di Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat tahun 2017.

No	Bulan	Jumlah Pasien (orang)
1	Januari	30
2	Februari	30
3	Maret	31
4	April	30
5	Mei	32
6	Juni	32
7	Juli	30
8	Agustus	27
9	September	28

10	Oktober	31
11	November	32
12	Desember	32

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Instalasi Napza

Sumber: Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat

Melihat data pasien yang tidak stabil pada tahun 2017, penulis mendapatkan beberapa fenomena yang dapat diteliti berkaitan dengan pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan konteks tersebut, penulis mendapatkan informasi bahwa terdapat beberapa fenomena yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Salah satunya adalah sistem informasi manajemen kepegawaian yang ada pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam tabel 1.2 berdasarkan survey awal melalui penyebaran pra kuesioner dengan mengambil sampel sebanyak 15 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

No	Pertanyaan	Persepsi					
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah	%
1	Database dari bagian kepegawaian/SDM sudah berjalan dengan baik	7	47 %	8	53 %	15	100 %
2	Saya selalu mendapatkan informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari setiap divisi secara mudah dan cepat	5	33 %	10	67 %	15	100 %
3	Memiliki manajemen kepegawaian/SDM mendorong kerjasama yang kuat antar bagian	7	47 %	8	53 %	15	100 %

Tabel 1.2 Fenomena Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sumber : Hasil survey awal Januari, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pendapat responden yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian di Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat kurang baik.

Dalam membentuk sistem informasi yang komprehensif, informasi haruslah diperoleh dari berbagai sumber. Veithzal Rivai, (2009: 1026) memaparkan sumber-sumber informasi bagi keperluan sistem informasi kepegawaian di antaranya sebagai berikut:

1. Borang lamaran.

Setiap perusahaan menggunakan borang lamaran sebagai bagian dari proses pengangkatan karyawan. Borang lamaran haruslah dirancang selengkap mungkin, guna mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk sistem informasi kepegawaian. Informasi ini mencakup tingkat pendidikan, keahlian, dan data biografis lainnya yang relevan.

2. Evaluasi-evaluasi kinerja karyawan.

Disebabkan banyaknya informasi yang berubah setiap tahun kebutuhan-kebutuhan sistem informasi kepegawaian perlu dimutakhirkan secara berkala agar dapat berdaya guna. Informasi penting yang harus diinformasikan secara periodik meliputi keahlian-keahlian dan bakat karyawan, tingkat kinerja saat ini, dan potensi pertumbuhannya, meskipun informasi ini dapat diperoleh dari boring borang evaluasi kinerja, terdapat beberapa masalah dalam menghimpun dan menyimpan informasi ini. Perusahaan memerlukan informasi yang sah untuk membuat keputusan-keputusan perencanaan jangka panjang menyangkut individu-individu yang memiliki potensi promosi, tetapi jika informasi ini diperlukan secara terbuka kepada karyawan, ada tendensi informasinya menjadi kurang sah. Penyalah mungkin tidak ingin membuat pertimbangan negatif yang dalam beberapa hal dapat merusak karir bawahannya. Sebaliknya, menjaga penilaian yang rahasia dapat menciptakan tekanan di dalam organisasi, karena karyawan mengetahui bahwa terdapat penilaian dan ingin mengetahui bagaimana mereka telah di evaluasi.

3. Maklumat perubahan personalia.

Oleh karena perubahan data karyawan terjadi sepanjang tahun, jenis informasi ini perlu diperbarui secara berkala, tidak hanya tahunan. Beberapa perusahaan telah menciptakan borang yang sederhana yang disebut maklumat karyawan (employee change notice), yakni penyalah diminta melengkapi dan mengirimkannya ke bagian SDM. Di dalam formulir ini, penyalah biasanya hanya menunjukkan perubahan yang telah terjadi dalam status karyawan seperti transfer, pemberhentian, promosi dan peningkatan persyaratan pekerjaan.

4. Tindakan-tindakan indisipliner.

Informasi yang berkaitan dengan tindakan indisipliner formal juga perlu dimasukkan dalam system informasi kepegawaian. Beberapa perusahaan menggunakan boring khusus untuk melaporkan informasi ini kepada karyawan, kepada wakil serikat pekerjadan kepada bagian SDM. Pada saat informasi ini diterima departemen SDM, informasi ini dapat ditambahkan ke dalam arsip karyawan.

5. Data daftar gaji.

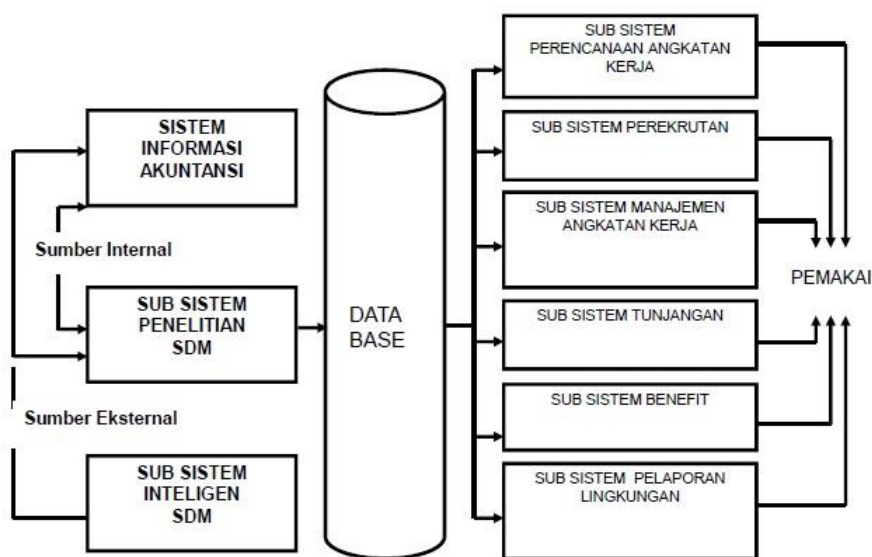
Sistem informasi kepegawaian kadang - kadang berisi riwayat gaji setiap karyawan, termasuk gaji dasar, presentasi kenaikan setiap tahun, setiap bonus dan penghargaan khusus yang telah diberikan. Informasi ini dapat menjadi bagian dari data yang disediakan melalui formulir evaluasi kinerja. Di dalam perusahaan yang tidak memiliki sistem informasi kepegawaian yang komprehensif, sistem penggajian dapat mewakili titik tolak yang menyenangkan bagi pengembangan sebuah system informasi kepegawain. Sistem daftar gaji biasanya mencakup beberapa data mendasar yang dapat berfungsi sebagai landasan untuk sistem informasi kepegawaian. Sistem daftar gaji dapat diperluas agar mencakup data relevan lainnya, atau sistem yang terpisah dapat dibuat dan dihubungkan dengan sistem penggajian supaya menyediakan data tambahan yang dibutuhkan.

Jadi sumber-sumber informasi untuk Sistem informasi manajemen kepegawaian itu terdiri dari :

1. Borang lamaran
2. Evaluasi-evaluasi
3. Maklumat perubahan personalia
4. Tindakan-tindakan indisipliner,
5. Data daftar gaji.

I. METODE PENELITIAN

MODEL SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA



Flowchart Sistem Informasi SDM

Sumber Betty Yudha, Sistem Informasi Manajemen

- Sistem informasi akuntansi, menyediakan data yang berhubungan dengan personil perusahaan.
- Subsistem penelitian sumber daya manusia, penelitian khusus mengenai pekerjaan-pekerjaan perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan tugas-tugas pekerjaan yang harus dilaksanakan, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan dan tingkat kompensasi yang sesuai.
- Subsistem intelejen sumber daya manusia, mengetahui perkembangan terakhir dari berbagai pengaruh lingkungan yang mempengaruhi arus personil.

Subsistem output HRIS :

- Subsistem perencanaan angkatan kerja, melibatkan semua kegiatan yang memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai di masa datang.

- Subsistem perekrutan, digunakan untuk menelusuri lamaran-lamaran kerja sebelum dipanggil (perusahaan membawa pegawai baru ke dalam organisasi melaluisub sistem perekrutan).
- Subsistem manajemen angkatan kerja, dalam hal jumlah aplikasi, ini merupakan subsistem terbesar dengan 7 aplikasi seperti : penilaian kerja, pelatihan, pengendalian posisi,relokasi, keahlian/kompetensi, suksesi dan pendisiplinan.
- Subsistem kompensasi, untuk mengkompensasikan parapegawai untuk pekerjaan mereka.
- Subsistem benefit, mencakup berbagai aplikasi yangmendukung baik pegawai yang masih bekerja maupun telahpensiun.
- Subsistem pelaporan lingkungan, bertanggung jawabmelaporkan kebijakan dan praktek personalia sdm kepadapemerintah

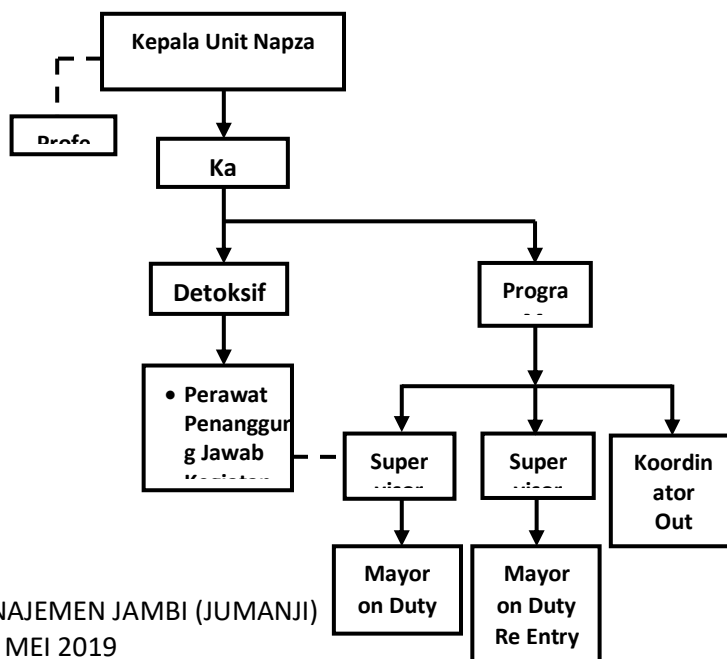
Menurut Gordon.B Davis (Jogiyanto, 2009:15),sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi.

MenurutIrham Fahmi (2015:77) mengemukakan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu perangkat manajemen yang digunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah, dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan.

Dari definisis diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan suatu cara yang digunakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan informasi perusahaan.

II. HASIL PENELITIAN

Struktur Organisasi Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Baratterdiri dari Kepala Unit Napza, Ka. Ruangan, Detoksifikasi, Perawat Penanggung Jawab Kegiatan, Perawat Pelaksana, Program Manager, Supervisor Primary, Supervisor Re Entry, Koordinator Out Reach dan After Care, Mayor on Duty Primary Konselor, Mayor on Duty Re Entry Konselor.



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Instalasi Napza

Sumber : Instalasi Napza Rumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat

Rumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat (Struktur Organisasi)

Dari konsep yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah sistem informasi manajemen kepegawaian (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan operasional variabel sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran	No Butir
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_1)	Menurut Gordon.B Davis (Jogiyanto, 2009:15), sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi.	Informasi	1. Data yang berarti	Ordinal	1
			2. Data yang akurat dan lengkap	Ordinal	2
		Manusia	1. SDM yang kompeten	Ordinal	3
			2. SDM yang bertanggung jawab	Ordinal	4
		Konsep organisasi dan manajemen	1. SOP yang mudah dipahami	Ordinal	5
			2. Strategi manajemen yang mudah diterapkan	Ordinal	6
Lingkungan Kerja (X_2)	Menurut Serdamayanti (2017:21), menyatakan bahwa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.	Lingkungan Kerja Fisik	1. Ruang gerak yang diperlukan	Ordinal	7
			2. Kebersihan	Ordinal	8
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Keamanan bekerja	Ordinal	9
			2. Hubungan antar pegawai	Ordinal	10
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Kualitas	1. Kesesuaian aturan	Ordinal	11
			2. Ketelitian	Ordinal	12
		Kuantitas	1. Target	Ordinal	13
			2. Ketepatan waktu	Ordinal	14
			3. Kehadiran	Ordinal	15
		Dapat tidaknya	1. Tanggung jawab	Ordinal	16

	jawab yang di berikan kepadanya. Dimensi : Kualitas, kuantitas dan Dapat tidaknya diandalkan	diandalkan	2. Inisiatif	Ordinal	17

Tabel 3.15 Operasionalisasi Variabel

Sumber : Pengolahan 2019

A. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variablemandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkandengan variabel lainnya(Bambang S Soedibjo, 2013:7)

Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penelitian variabel sistem informasi manajemen kepegawaian (X1), lingkungan kerja (X2) dankinerja karyawan (Y) datanya merupakan ordinal sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima klasifikasi. Adapun langkahnya adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{(\text{Skor Maksimum}).(\text{Jumlah Responden}) - (\text{Skor Minimum}).(\text{Jumlah Responden})}{5}$$

Karena datanya ada 45 responden, maka rentan skornya adalah :

$$R = \frac{(5).(45) - (1).(45)}{5} = 36$$

Kemudian pembobotan dibagi kedalam lima tingkatan berdasarkan pengklasifikasikan diatas, dimulai dari tingkatan terendah ke tingkatan tertinggi dengan panjang rentang yaitu 36. Klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Nilai Bobot	2. Kategori
3. 45 – 80	4. Sangat tidak baik
5. 81 – 116	6. Tidak baik
7. 117 – 152	8. Cukup baik
9. 153 – 188	10. Baik
11. 189 – 224	12. Sangat baik

13. Tabel 3.23

Nilai Bobot Standar

14. Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2019

B. Analisis Asosiatif

Bambang S.Soedibjo (2013:240), mengungkapkan bahwa seringkali para penulis menggunakan analisis regresi, padahal regresi hanya digunakan untuk peramalan atau hubungan korelasional antar variabel bukannya kausal atau sebab akibat. Maka dari itu penulis menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah salah satu alat yang menggunakan model struktural untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel independen terhadap dependen atau variabel independen terhadap variabel independen. Berbeda dengan regresi yang bertujuan untuk melihat hubungan fungsional antara variabel-variabel independen dengan dependen, kemudian menggunakan untuk peramalan.

Dalam analisis jalur, variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel independen (variabel terikat), sedangkan variabel yang mempengaruhi atau variabel mempengaruhi disebut sebagai variabel dependen (variabel tidak terikat). Disamping itu ada variabel lain yang disebut variabel gangguan/residu.

Model struktural untuk analisis jalur dengan 2 variabel eksogen dan 1 variabel endogen adalah sebagai berikut:

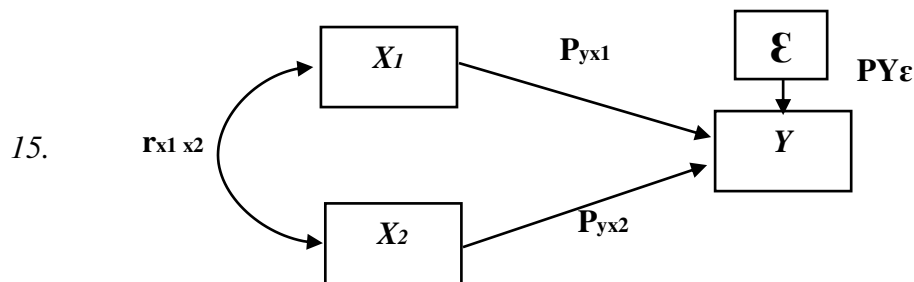
$$Y = P_{yx2}X_2 + P_{yx1}X_1 + u$$

Untuk menghitung koefisien jalur, maka kita harus menyelesaikan dua persamaan normal berikut:

$$\rho_{X_2Y} = P_{yx2} + P_{yx1}\rho_{x1x2}$$

$$\rho_{X_1Y} = P_{yx2}\rho_{x1x2} + P_{yx1}$$

Model analisis jalur yang penulis buat adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Sumber : Bambang S. Soedibjo (2013 : 252)

Dimana :

X1 : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ε : Faktor lain yang mempengaruhi Y selain variabel X₁ dan X₂

r x1 x2 : Korelasi antara variabel X₁ dan X₂

Pyx1 : Koefisien jalur pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y

Pyx2 : Koefisien jalur pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y

PYε : Koefisien jalur pengaruh variabel ε (variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini) terhadap variabel Y

Langkah dalam menghitung koefisien jalur antara gangguan dengan variabel terikat dapat dilakukan melalui cara Al-Rasyid (1994) dalam buku Bambang S. Soedibjo (2013 : 253-255) sebagai berikut :

$$P_{yz} = \sqrt{1 - R_{yx1x2}^2}$$

Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total pada setiap variabel. Maka digunakan rumus sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung X1 terhadap Y = $(pyx1).(pyx1)$
 Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y = $(pyx1).(rx1x2).(pyx2)$

Total pengaruh X1 terhadap Y

2. Pengaruh langsung X2 terhadap Y = $(pyx2).(pyx2)$
 Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y = $(pyx2).(rx1x2).(pyx1)$

Total pengaruh X2 terhadap Y

Sedangkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y bisa dihitung dengan cara menghitung total pengaruh X1 terhadap Y dengan total pengaruh X2 terhadap Y. Nilai sebenarnya adalah nilai koefisien determinasi berlipat :

$$R_{y1(x1x2)}^2 = [Py1x1Py1x2] \begin{bmatrix} ryx1x1 \\ ryx1x2 \end{bmatrix}$$

Sumber : Bambang S. Soedibjo (2013 :256)

Penelitian ini dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dengan perangkat lunak SPSS kita dapat menghitung koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen dan endogen.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ditulis pada laporan ini, maka didapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara umum sistem informasi manajemen kepegawaian menurut persepsi karyawan yang ada di Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat, dinilai cukup baik. Nilai rata-rata bobot aktual dari 6 indikator adalah sebesar 151 yang berada pada interval 117-152.
2. Secara umum lingkungan kerja menurut persepsi karyawan yang ada di Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat dinilai cukup baik. Nilai rata-rata bobot aktual dari 4 indikator adalah sebesar 148 yang berada pada interval 117-152.
3. Secara umum kinerja karyawan pada Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat dinilai cukup baik. Nilai rata-rata bobot aktual dari 7 indikator adalah sebesar 150 yang berada pada interval 117-152.
4. Berdasarkan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh pengaruh total sebesar 47,7%. Artinya variabel sistem informasi manajemen kepegawaian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat, sebesar 47,7 % .
5. Berdasarkan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh pengaruh total sebesar 21,9%. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) pada Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat, sebesar 21,9 %.

6. Variabel sistem informasi manajemenkepegawaian (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)pada Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat, sebesar 69,6%, artinya semakin baik kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat.

Saran

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka berikut ini penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan strategi penguatan daya saing dan perencanaan peningkatan pelayanan rehabilitasi instalasi napza, yaitu :

1. laporan pergantian dinas masih belum optimal, oleh karena itu perlu adanya pengawasan seperti absensi untuk kehadiran menggunakan sidik jari dan juga ada absensi ruangan, begitu juga pada saat pulang dinas. secara rutin agar mendapatkan informasi yang terbaru dan akurat.
2. kurangnya keamanan bagi keselamatan bekerja, untuk itu diharapkan adanya pelatihan *crisis intervensi* dan pelatihan *motivasional interviewing* secara rutin, agar dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menangani pasien yang gaduh gelisah.
3. karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan, diharapkan karyawan lebih pro aktif untuk membuat trobosan baru seperti membuka pelayanan rehabilitasi bagi pecandu wanita, agar dapat meningkatkan hasil pekerjaan mereka melebihi dari yang diharapkan.
4. Meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih sering mengadakan pelatihan penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) secara maksimal, sehingga kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berkurang.
5. Diharapkan manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja seperti terapi komunitas yang baik atau sesuai bagi karyawan agar dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya secara optimal.
6. Hasil analisis perhitungan memberikan informasi bahwa pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian dan lingkungankerja terhadap kinerja sebesar 69,6%,. Sehingga ada pengaruh lain sebesar 30,4%. Dengan demikian, Instalasi NapzaRumah Sakit Jiwa Propinsi Jawa Barat dapat meningkatkan serta mengoptimalkan dan mengadakan penelitian terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan pelanggan, efektivitas komunikasi, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metode Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar Susanto. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung. Lingga Jaya.
- Bejo Siswato Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang S.Soedibjo. 2013. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: STIE-STMIK Pasim.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Bandung. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9. Jakarta. Kencana.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Gordon B. Davis. 2009. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo.
- H.B Siswanto. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.: PT salemba Empat.
- Henry Fayol. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta. PT.Elex Media.
- Irham Fahmi. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawaban*. Bandung. Alfabeta.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Lutvi Legi Maulana, Dr. Sri Suwarsi SE., M.Si. CGA, Dudung Abdurrahman SE., M.Si. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (Simpeg) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Bandung Distribusi Jawa Barat dan Banten*. no indeks ISSN : 2460-7294
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2015. Tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia.
- Raymond McLeod., J. P. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Motivasi kerja, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Tri Widodo. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)". *Among Makarti*. Vol. 3. No. 5. Juli 2010. Hal. 14-35. STIE AMA. Salatiga.
- Tien Utami. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima Di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi S1, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Undang-Undang Tentang Penetapan Institusi Penerima Wajib Lapor Dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Pengampu Dan Satelit Program Terapi Rumatana Metadona. Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/701/2018.
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.